

Eerste treden op de arbeidsmarkt

Citation for published version (APA):

Merens, A., Bucx, F., & Meng, C. (2017). *Eerste treden op de arbeidsmarkt*. SCP. ROA External Reports

Document status and date:

Published: 31/01/2017

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.



Sociaal en Cultureel Planbureau

Eerste treden op de arbeidsmarkt



Eerste treden op de arbeidsmarkt

Ans Merens (SCP)

Freek Bucx (SCP)

Christoph Meng (ROA)

Sociaal en Cultureel Planbureau

Den Haag, januari 2017

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak.

- a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
- b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
- c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het SCP verricht deze taken in het bijzonder bij problemen die het beleid van meer dan één departement raken.

De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het SCP te voeren beleid. Over de hoofdzaken hiervan heeft hij/zij overleg met de minister van Algemene Zaken; van Veiligheid en Justitie; van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties; van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap; van Financiën; van Infrastructuur en Milieu; van Economische Zaken; en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2017

Figuren: Mantext, Moerkapelle

Omslagontwerp: Textcetera

Foto omslag: Erminio Ballerini

ISBN 978 90 377 0823 3

NUR 740



Co-funded by the European Union

This publication has been produced with the financial support of the Justice Programme of the European Union. The contents of this publication are the sole responsibility of The Netherlands Institute for Social Research | SCP and can in no way be taken to reflect the views of the European Commission.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.repro-recht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting pro (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

Sociaal en Cultureel Planbureau

Postbus 16164

2500 BD Den Haag

www.scp.nl

info@scp.nl

De auteurs van SCP-publicaties zijn per e-mail te benaderen via de website. Daar kunt u zich ook kosteloos abonneren op elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

Inhoud

Voorwoord	5
Van voorsprong naar achterstand?.....	6
Schoolverlaters: anderhalf jaar later	7
Jonge vrouwen en mannen in Nederland	11
Jonge vrouwen en mannen in Europa	18
Conclusies	22
Literatuur	24

Voorwoord

Sinds het einde van de jaren negentig presteren meisjes en jonge vrouwen beter in het onderwijs dan jongens en jonge mannen. Ze nemen vaker deel aan de hogere typen van onderwijs, vallen minder vaak voortijdig uit en studeren sneller af in het hoger onderwijs. Hierdoor is het opleidingsniveau van vrouwen onder de 45 jaar inmiddels hoger dan dat van mannen. De *Emancipatiemonitor 2016* laat echter zien dat deze voorsprong in onderwijsprestaties zich niet vertaalt in een gunstiger positie van deze groep vrouwen op de arbeidsmarkt. Hun arbeidsdeelname is nog steeds lager dan die van mannen en ze werken vaker in deeltijd.

Er is het vermoeden dat verschillen tussen vrouwen en mannen al op jonge leeftijd ontstaan. Daarom is het Sociaal en Cultureel Planbureau op verzoek van de directie Emancipatie (DE) van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) een onderzoek gestart naar de positie en ervaringen op de arbeidsmarkt van jonge vrouwen en mannen, in de leeftijd van 18 tot en met 35 jaar. Dit rapport geeft een eerste beeld: vinden jonge vrouwen en mannen na hun afstuderen en in de jaren daarna even vaak werk, hoeveel uren werken zij dan en welk salaris krijgen zij? Ook hebben we afgestudeerden gevraagd hoe tevreden zij zijn met hun baan en hoe zij hun carrièreperspectief inschatten. In de volgende fase van het onderzoek zal naast een uitgebreidere beschrijving van verschillen tussen jonge vrouwen en mannen worden ingegaan op verklaringen van deze verschillen.

Wij danken Christoph Meng van het Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht voor zijn analyses van de schoolverlatersenquête in dit rapport. Verder danken wij Els Veenis en Lieke van Schouwenburg voor de begeleiding van dit project vanuit de directie Emancipatie (DE). Ook gaat onze dank uit naar de leden van de externe begeleidingscommissie: Saskia Keuzenkamp (Movisie en hoogleraar Participatie en effectiviteit VU), Joop Schippers (hoogleraar arbeidseconomie UU), Anne van Putten (SZW), Edwin Meeuwsen (OCW), Ted Reininga (OCW) en Scarlett Braat (Nationale Jeugdraad). Dit onderzoek is gefinancierd door de Directie Emancipatie en de Europese Commissie in het kader van het programma 'Equal economic independence'.

Prof. dr. Kim Putters

Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau

Van voorsprong naar achterstand?

Meisjes en vrouwen doen het al sinds het eind van de vorige eeuw beter in het onderwijs dan jongens en mannen. Ze volgen vaker dan mannen hogere typen onderwijs, vallen minder vaak voortijdig uit en studeren sneller af in het hoger onderwijs. Hierdoor zijn vrouwen onder de 45 jaar al enige tijd hoger opgeleid dan mannen (Hartgers et al. 2016). De positie van deze groep vrouwen op de arbeidsmarkt is desondanks in verschillende opzichten nog steeds minder gunstig dan die van mannen en dit is in de afgelopen tien jaar niet of nauwelijks veranderd: vrouwen werken minder vaak dan mannen en ze hebben vaker een deeltijdbaan (Dirven en Portegijs 2016; Souren 2015). Beide zaken zijn ongunstig voor hun economische zelfstandigheid. In het Nederlandse emancipatiebeleid vormt vergroting van de economische zelfstandigheid van vrouwen een van de kerndoelen. Economische zelfstandigheid van vrouwen wordt van belang geacht, omdat het hen minder afhankelijk maakt van een partner of een uitkering en daarmee de kans op armoede verkleint (TK 2012/2013).

Het vermoeden bestaat dat verschillen tussen vrouwen en mannen in hun arbeidsmarkt- en financiële positie al op jonge leeftijd ontstaan. Tegen deze achtergrond is het Sociaal en Cultureel Planbureau op verzoek van de directie Emancipatie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) een onderzoek begonnen naar de positie en ervaringen op de arbeidsmarkt van jonge vrouwen en mannen, in de leeftijd van 18 tot en met 35 jaar. Het onderzoek moet duidelijk maken op welk moment in de arbeidsloopbaan verschillen tussen vrouwen en mannen ontstaan en welke verklaringen hiervoor gegeven kunnen worden. Dit rapport geeft de eerste, beschrijvende uitkomsten van het onderzoek naar de loopbanen van jonge werkenden (van 18-35 jaar). In een volgende fase van het onderzoek gaan we in op verklaringen van de verschillen.¹ Voor deze publicatie hebben we verschillende bronnen gebruikt: enquêtes onder schoolverlaters van het ROA, de Enquête Beroepsbevolking en Inkomensstatistieken van het CBS en de European Union Labour Force Survey (Zie Bijlage A Gebruikte databestanden, via www.scp.nl bij dit rapport).

Noot

¹ Het eindrapport zal naar verwachting begin 2018 verschijnen.

Schoolverlaters: anderhalf jaar later

Hoe vergaat het jongeren zo'n anderhalf jaar na het behalen van hun diploma? De verschillen in de arbeidsmarktpositie tussen afgestudeerden van de verschillende schoolniveaus zijn aanzienlijk, maar de verschillen tussen jonge vrouwen en mannen zijn over het algemeen klein.

Van de afgestudeerden van een mbo-opleiding heeft ruim de helft na anderhalf jaar een betaalde baan (figuur 2.1). Voor mannen geldt dat iets vaker dan voor vrouwen, maar de verschillen zijn klein. Ruim een derde van de mbo-afgestudeerden volgt een (vervolg)studie; vrouwen doen dat iets vaker dan mannen.

Bij de hbo-afgestudeerden heeft ruim zeven op de tien na anderhalf jaar een baan, vrouwen iets vaker dan mannen. Hier studeert bijna een op de zeven (verder). Bijna negen op de tien universitair afgestudeerden heeft na anderhalf jaar een baan. Hier zien we geen (statistisch significante) verschillen tussen jonge vrouwen en mannen.

Figuur 2.1

De arbeidsmarktpositie van recent afgestudeerden^a, naar geslacht en opleidingsniveau, 2013-2015 (in procenten)^b



a Afgestudeerden van een (voltijd) mbo-opleiding, (voltijd) hbo-bachelor respectievelijk (voltijd) wo-master opleiding die op moment van enquête jonger waren dan 30 jaar.

b Bij de mbo'ers en de hbo'ers zijn verschillen tussen vrouwen en mannen significant ($p < 0,05$), bij de wo'ers niet.

Bron: ROA (SIS'13-'15) exclusief hbo-kunstvakonderwijs, gewogen gegevens; VSNU (wo-Monitor'13). De gegevens van de mbo'ers en hbo'ers uit 2013 en 2015 zijn gestapeld (uit de SIS-dataset); de gegevens van de wo'ers niet, die zijn alle afkomstig uit 2015 (wo-Monitor)

Jonge vrouwen en mannen verschillen eveneens weinig in het niveau en de richting waarin zij werken (niet in figuur). Bij de mbo-afgestudeerden zijn het de vrouwen die iets vaker werkzaam zijn op minimaal hun eigen niveau, bij de hbo- en wo-afgestudeerden zijn het de mannen. Bij de mbo-afgestudeerden hebben mannen iets vaker een baan die

in overeenstemming is met hun opleidingsrichting dan vrouwen; bij de andere groepen zijn er geen verschillen. (Meer informatie over deze laatste uitkomsten is te vinden in Bijlage B2, tabel B2.4.)

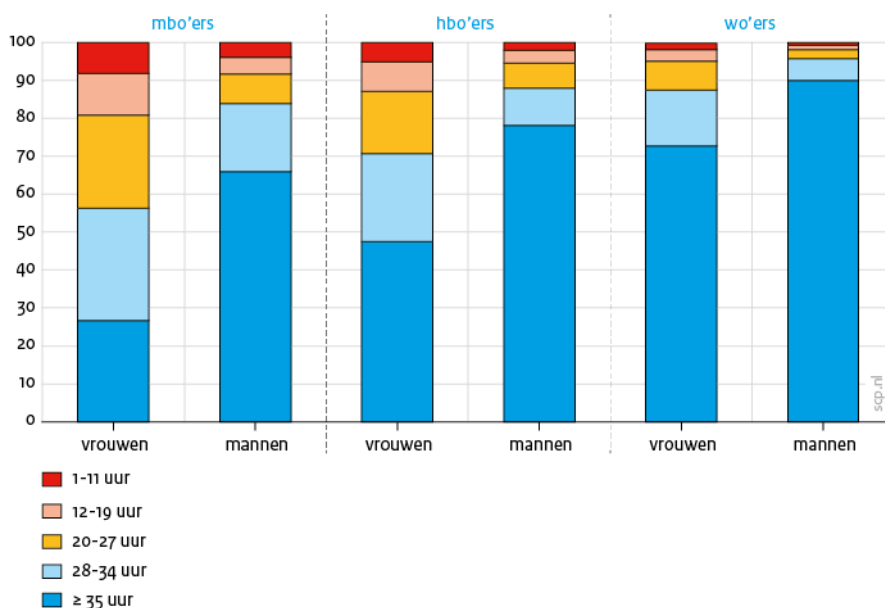
Vrouwelijke schoolverlaters vaker in deeltijd

Onder alle werknemers in Nederland werkt driekwart van de vrouwen in een deeltijdbaai (Dirven en Portegijs 2016). Dit patroon is ook al zichtbaar in de eerste banen van schoolverlaters. Vrouwelijke schoolverlaters werken vaker in deeltijd dan mannelijke schoolverlaters (figuur 2.2). De verschillen zijn het grootst onder de mbo'ers. Slechts een kwart van de vrouwen werkt daar fulltime. Velen werken in middelgrote of grote deeltijdbaai. Onder hbo- en universitair afgestudeerden zijn de verschillen tussen jonge vrouwen en mannen kleiner.

Dat pas afgestudeerde vrouwen minder uren per week werken dan mannen, vinden we bij zowel autochtone als migrantengroepen terug (zie voor meer informatie: Bijlage B2, tabel B2.5). De verschillen zijn groter in de niet-commerciële sectoren (zoals overheid en andere non-profit organisaties) dan in de commerciële sectoren (zie voor meer informatie: Bijlage B2, tabel B2.6).

Figuur 2.2

Wekelijkse arbeidsduur van werkende recent afgestudeerden^a, naar geslacht en opleidingsniveau, 2013-2015 (in procenten)^b



a Afgestudeerden van een (voltijd) mbo-opleiding, (voltijd) hbo-bachelor respectievelijk (voltijd) wo-master opleiding, die op moment van enquête betaald werk hadden en jonger waren dan 30 jaar.

b Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn significant ($p < 0,05$).

Bron: ROA (SIS'13-'15) exclusief hbo-kunstvakonderwijs, gewogen gegevens; VSNU (wo-Monitor'13). De gegevens van de mbo'ers en hbo'ers uit 2013 en 2015 zijn gestapeld (uit de SIS-dataset); de gegevens van de wo'ers niet, die zijn alle afkomstig uit 2015 (wo-Monitor)

Jonge vrouwen zijn minder vaak tevreden met hun baan...

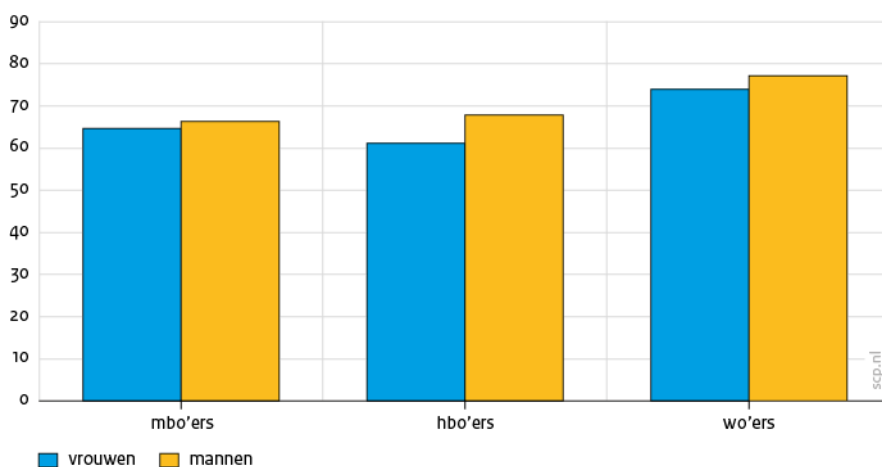
Ongeveer twee derde van de mbo- en hbo-afgestudeerden en ongeveer driekwart van de wo-afgestudeerden is tevreden met zijn of haar functie (figuur 2.3). Bij alle drie groepen is de tevredenheid onder jonge vrouwen minder groot dan onder jonge mannen, al zijn de verschillen niet zo groot. Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn wat groter in de

commerciële sectoren dan in de niet-commerciële sectoren (overheid en non-profit) (zie voor meer informatie over deze aanvullende analyses: Bijlage B2, tabel B2.7).

Dat vrouwen over het algemeen minder tevreden over hun baan zijn dan mannen hangt er onder andere mee samen dat vrouwen minder uren werken en een lager loon ontvangen, zo blijkt uit aanvullende analyses (meer informatie over deze aanvullende analyses is te vinden in Bijlage B2, tabel B2.8). Mogelijk werken jonge vrouwen vaker onvrijwillig in deeltijd dan mannen (zie ook Portegijs et al. 2008) of zijn ze minder tevreden over hun inschaling. De onderzoeken onder schoolverlaters bevatten hierover helaas geen informatie.

Figuur 2.3

Aandeel werkende recent afgestudeerden dat (zeer) tevreden is met huidige functie^a, naar geslacht en opleidingsniveau, 2013-2015 (in procenten)^b



a Afgestudeerden van een (voltijd) mbo-opleiding, (voltijd) hbo-bachelor respectievelijk (voltijd) wo-master opleiding die op moment van enquête betaald werk hadden en jonger waren dan 30 jaar.

b Bij de mbo'ers zijn verschillen tussen vrouwen en mannen niet significant, bij de hbo'ers en wo'ers wel ($p < 0,05$).

Bron: ROA (SIS'13-'15) exclusief hbo-kunstvakonderwijs, gewogen gegevens; VSNU (wo-Monitor'13). De gegevens van de mbo'ers en hbo'ers uit 2013 en 2015 zijn gestapeld (uit de SIS-dataset); de gegevens van de wo'ers niet, die zijn alle afkomstig uit 2015 (wo-Monitor)

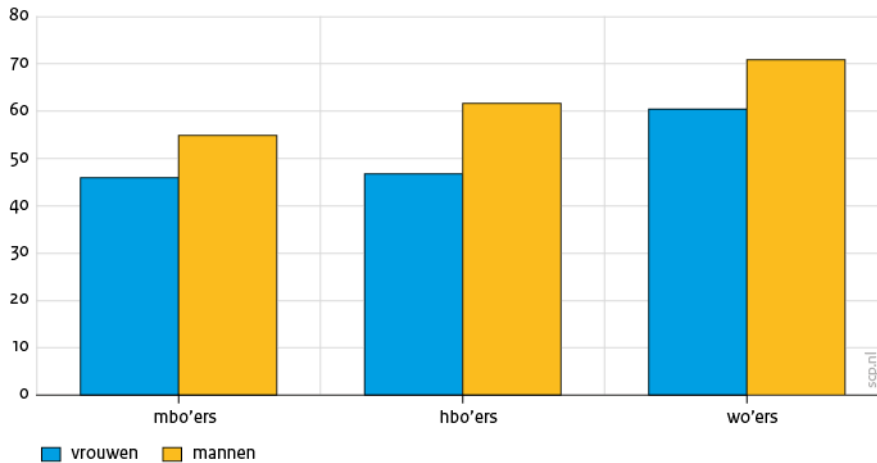
... en zij zijn minder positief over hun carrièreperspectieven

Ongeveer de helft van de mbo- en hbo-afgestudeerden en ongeveer twee derde van de universitair afgestudeerden is positief over de carrièreperspectieven die hun huidige functie biedt (figuur 2.4). De verschillen tussen jonge vrouwen en jonge mannen zijn hier echter groot. Vrouwen zijn duidelijk minder vaak positief dan mannen, en deze verschillen zien we bij zowel de mbo-, hbo- als wo-afgestudeerden. Voor een deel hebben de verschillen in ervaren carrièreperspectieven te maken met de eerder geconstateerde verschillen in aantal gewerkte uren en salariëring (meer informatie over deze aanvullende analyses is te vinden in Bijlage B2, tabel B2.9). Dit zou erop kunnen duiden dat afgestudeerden die in deeltijd werken (veelal vrouwen) hun kansen om carrière te maken lager inschatten dan voltijdwerkenden. Als het gaat om de doorstroom naar managementfuncties is dit realistisch: managers werken veel vaker in voltijd dan in deeltijd (Merens en Dirven 2016).

De verschillen tussen vrouwen en mannen zijn groter in de commerciële dan in de niet-commerciële sector. Toch zien we ook in de niet-commerciële sector (overheid en non-profit) dat vrouwen minder positief zijn over hun loopbaanperspectief dan mannen (meer informatie over deze aanvullende analyses is te vinden in Bijlage B2, tabel B2.10).

Figuur 2.4

Aandeel werkende recent afgestudeerden^a, dat (zeer) positief is over carrière mogelijkheden, naar geslacht en opleidingsniveau, 2013-2015 (in procenten)^b



a Afgestudeerden van een (voltijd) mbo-opleiding, (voltijd) hbo-bachelor respectievelijk (voltijd) wo-master opleiding, die op moment van enquête betaald werk hadden en jonger waren dan 30 jaar.

b Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn significant ($p < 0,05$).

Bron: ROA (SIS'13-'15) exclusief hbo-kunstvakonderwijs, gewogen gegevens; VSNU (wo-Monitor'13). De gegevens van de mbo'ers en hbo'ers uit 2013 en 2015 zijn gestapeld (uit de SIS-dataset); de gegevens van de wo'ers niet, die zijn alle afkomstig uit 2015 (wo-Monitor)

Jonge vrouwen en mannen in Nederland

Hoe vergaat het de jongeren enige tijd na de start van hun loopbaan, wanneer hun opleiding al langer geleden is afgerond en zij al enige tijd op de arbeidsmarkt vertoeven? Deze deelvraag gaat over de arbeidsmarktpositie van jonge vrouwen en mannen van verschillende opleidingsniveaus op verschillende leeftijden: begin twintig, eind twintig en begin dertig. We gaan voor belangrijke kenmerken van het werk en voor het inkomen na in welke mate vrouwen en mannen hier op verschillen. De uitkomsten zijn gebaseerd op gegevens van de Enquête Beroepsbevolking (EBB), de Inkomensstatistieken en de Statistiek Werkgelegenheid en Lonen van het CBS.

Figuur 3.1 geeft een algemeen beeld van de positie van jongeren van 18-35 jaar. In de groep tot 26 jaar volgt de meerderheid (rond 60%) nog onderwijs; de groep werkenden in die leeftijd vormt dus een selectie van vooral lager en middelbaar opgeleiden. Verschillen tussen jonge vrouwen en mannen in positie doen zich in de groep tot 26 jaar nauwelijks voor. Dit is ook de levensfase waarin de meeste jongeren nog weinig verantwoordelijkheden hebben; ze wonen bij hun ouders of alleen, doorgaans niet in een woonhuis en hebben (nog) geen kinderen (Van der Mooren 2015).

In de leeftijdsgroep 26-30 jaar zijn er onder de mannen meer studerende dan onder vrouwen, doordat mannen langer studeren (Hartgers et al. 2016). Verder zijn er in deze leeftijdsgroep wat meer verschillen zichtbaar tussen vrouwen en mannen dan in de jongste groep. Een kleiner deel van de vrouwen dan van de mannen heeft een baan en een groter deel van de vrouwen dan de mannen is niet actief op de arbeidsmarkt.

In de oudste leeftijdsgroep (31-35 jaar) zijn deze verschillen nog wat groter: ruim 70% van de vrouwen en ruim 80% van de mannen heeft een baan. Bijna 15% van de vrouwen is niet actief op de arbeidsmarkt. De aandelen werkzoekenden (rond de 5%) verschillen in alle leeftijdsgroepen niet of nauwelijks tussen vrouwen en mannen.

Naarmate de leeftijd toeneemt is steeds meer sprake van verantwoordelijkheden in de zin van een vaste relatie, een gezin en een woonhuis. Het omslagpunt waarbij de helft of meer van de jongeren deze overgangen maakt, ligt voor een vaste relatie op 27 jaar, voor het krijgen van kinderen en voor het kopen van een eigen huis rond de 30 jaar (Van der Mooren 2015).

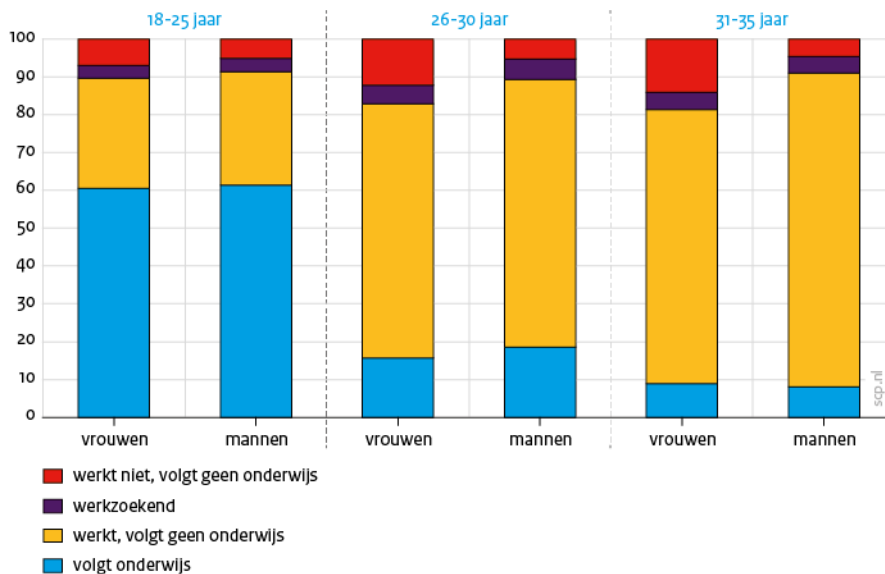
Een vergelijking naar herkomst maakt duidelijk dat de verschillen tussen vrouwen en mannen in arbeidsmarktpositie in sommige groepen aanzienlijk groter zijn dan in andere (zie Bijlage B3, Figuur B3.2). Onder Marokkaanse en - in iets mindere mate - Turkse en overige niet-westerse jongeren zijn er veel meer vrouwen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt (rond 30%) dan mannen. Onder autochtone, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders zijn deze man-vrouwverschillen relatief klein.

De verschillen tussen vrouwen en mannen in het al dan niet werken, hangen voor een deel samen met de levensfase en het soort huishouden waartoe zij behoren, zo blijkt uit aanvullende analyses. Vrouwen die een kind hebben, hebben minder vaak een baan dan alleenstaande vrouwen en mannen met een kind. Ook opleidingsniveau en herkomst verklaren een deel van de man-vrouwverschillen (zie Bijlage B3, Tabel B3.1). Hoog opgeleide vrouwen hebben bijna even vaak werk als hoog opgeleide mannen, maar onder middelbaar en - vooral - laagopgeleiden zijn deze verschillen groter (zie Bijlage B3, Figuur B3.1, Tabel B3.1). Verder hebben Marokkaanse vrouwen veel minder vaak een

baan dan de mannen, ook als rekening wordt gehouden met opleidingsniveau en huishoudenssamenstelling. In andere herkomstgroepen zijn de verschillen tussen vrouwen en mannen (na correctie) veel kleiner, ongeveer net zo groot als onder autochtone Nederlanders.

Figuur 3.1

Maatschappelijke positie^a, naar geslacht en leeftijd, 2014 (in procenten)^b



a Werkenden voor ten minste 1 uur (p.w.) en exclusief scholieren/studenten met bijbanen.

b Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn significant ($p < 0,05$).

Bron: CBS (EBB'14) SCP-bewerking, gewogen gegevens

Jonge vrouwen tot 25 jaar werken vaker met tijdelijk contract

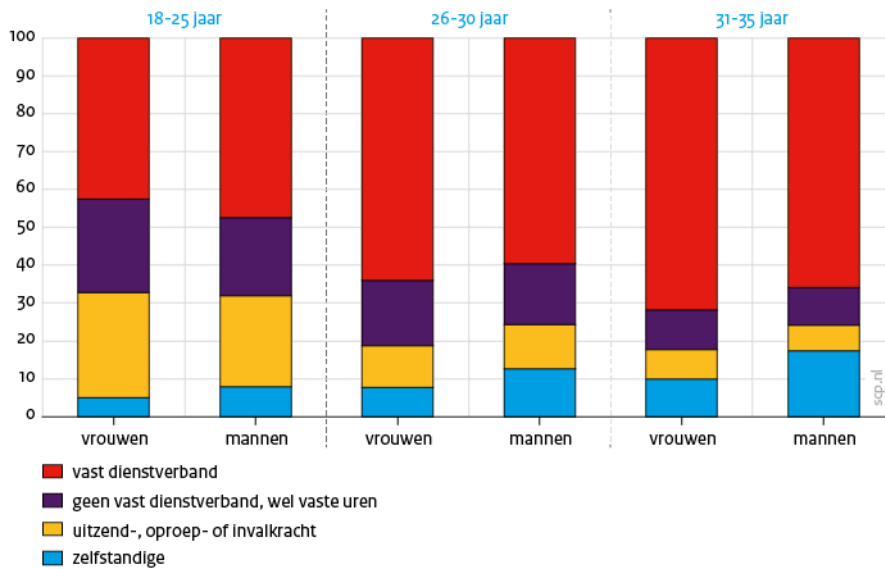
Veel jongeren beginnen hun loopbaan met een tijdelijk of ander flexibel contract (Van Echtelt et al. 2016). Jonge vrouwen tot 25 jaar blijken minder vaak dan jonge mannen (42% resp. 47%) met een vast contract te werken. Zij hebben vaker een tijdelijk contract of werken als uitzend- of oproepkracht. Deze verschillen doen zich voor in alle sectoren (zie Bijlage B3, Figuur B3.5). Bij de overheid is het man-vrouwverschil in het hebben van een vast contract heel groot (34% resp. 75%) (niet in figuur). Ook blijkt dat tijdelijke contracten in deze leeftijdsgroep relatief veel voorkomen onder hbo- en wo-afgestudeerden. Vrouwen studeren sneller af dan mannen en er zijn dus meer hoger opgeleide vrouwen dan mannen in deze leeftijdsgroep; dit kan verklaren waarom vrouwen tot 25 jaar vaker in tijdelijke dienst werken. Onder de 26-30-jarigen en 31-35-jarigen werken vrouwen juist vaker met een vast contract dan mannen. Mannen werken dan vaker als zelfstandige, net als in de oudere beroepsbevolking.

Kijken we alleen naar de werknemers (zie Bijlage B3, Figuur B3.3) dan blijkt dat alleen in de leeftijdsgroep van 26-30 jaar vrouwen iets vaker een vast contract hebben dan mannen. Onder de 31-35-jarigen werken ongeveer evenveel vrouwen als mannen (bijna 70%) op een vast contract.

De man-vrouwverschillen in het hebben van een vast contract kunnen voor de totale groep van 18-35 jaar niet worden verklaard door verschillen in de sectoren waarin zij werken (zie Bijlage B3, Figuur B3.4), maar wel door verschillen in opleidingsniveau (zie Bijlage B3, Tabel B3.2).

Figuur 3.2

Type dienstverband van werkenden^a, naar geslacht en leeftijd 2014 (in procenten)^b



a Werkenden voor ten minste 1 uur (p.w.) en exclusief scholieren/studenten met bijbanen.

b Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn significant ($p < 0,05$).

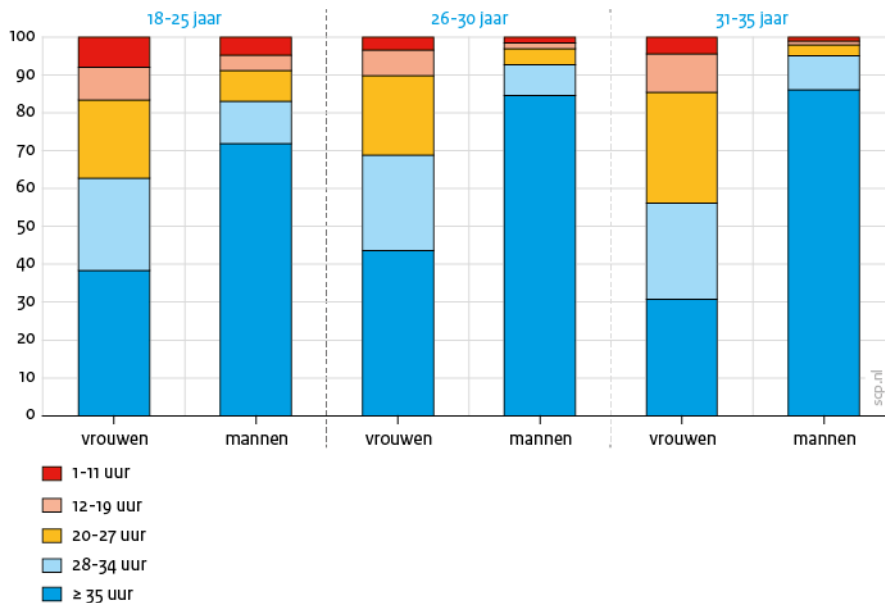
Bron: CBS (EBB'14), SCP-bewerking, gewogen gegevens

Deeltijdwerk komt bij jonge vrouwen veel meer voor dan bij mannen

Net als bij de schoolverlaters, blijkt ook hier dat de jongste groep werkende vrouwen minder vaak een fulltime baan (bijna 40%) heeft dan mannen (ruim 70%). Onder de 26-30-jarigen en - vooral - 31-35-jarigen zijn de verschillen nog groter. Vrouwen werken vaker in deeltijd naarmate ze ouder zijn, mannen juist minder vaak. In de oudste groep werken mannen in overgrote meerderheid (meer dan 80%) fulltime, bij vrouwen is dat 30%. De meeste vrouwen werken dan in een middelgrote of grote deeltijdbaan. Gemiddeld werken vrouwen in de oudste leeftijdsgroep 27 uur en mannen 38 uur per week (niet in figuur).

Figuur 3.3

Arbeidsduur per week van werkenden^a, naar geslacht en leeftijd, 2014 (in procenten)^b



a Werkenden voor ten minste 1 uur (p.w.) en exclusief scholieren/studenten met bijbanen.

b Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn significant ($p < 0,05$).

Bron: CBS (EBB'14), SCP-bewerking, gewogen gegevens

De arbeidsduur verschilt niet alleen naar geslacht maar ook naar sector. In de niet-commerciële sector (overheid, onderwijs en gezondheidszorg) en in een deel van de commerciële sector (handel) komen meer deeltijdbanen voor dan in de rest van de commerciële sector (zie Bijlage B3, Figuur B3.6). De man-vrouwverschillen zijn het grootst in de handel (zie Bijlage B3, Figuur B3.7). In de niet-commerciële sector zijn de verschillen wat kleiner doordat ook mannen relatief veel in deeltijd werken. Het kleinst zijn de verschillen in de financiële dienstverlening, waar zowel mannen en vrouwen veelal voltijd werken. Het is niet duidelijk in hoeverre vrouwen (en mannen) onvrijwillig in deeltijd werken. Wel is uit eerder onderzoek (Portegijs et al. 2008) bekend dat jonge vrouwen soms tegen hun zin in deeltijd werken omdat in hun sector (thuiszorg, kinderopvang) voltijdbanen niet (meer) bestaan.

Daarnaast zijn er verschillen in arbeidsduur naar opleidingsniveau (zie Bijlage B3, Figuur B3.8). Hoger opgeleide vrouwen werken vaker in voltijdbanen en grote deeltijdbanen (28-34 uur) dan lager opgeleide vrouwen. De arbeidsduur van mannen verschilt niet of nauwelijks naar opleidingsniveau. De man-vrouwverschillen in arbeidsduur zijn dus het kleinst onder wo-gediplomeerden en het grootst onder degenen met een vmbo/mavo- en mbo/havo/vwo-opleiding. Verder zijn de verschillen naar arbeidsduur relatief groot onder Marokkaanse vrouwen en mannen en relatief klein onder Surinaamse en Antilliaanse vrouwen en mannen. Autochtone en Turkse vrouwen en mannen zitten daar tussenin (zie Bijlage B3, Figuur B3.9).

De man-vrouw-verschillen in arbeidsduur kunnen deels worden verklaard door de huishoudenssamenstelling (moeders werken minder uren dan vaders), opleidingsniveau en sector waarin zij werken. Maar ook als met deze kenmerken rekening wordt gehouden, blijven er verschillen in arbeidsduur tussen vrouwen en mannen onder de 35 jaar bestaan (zie Bijlage B3, Tabel B3.3).

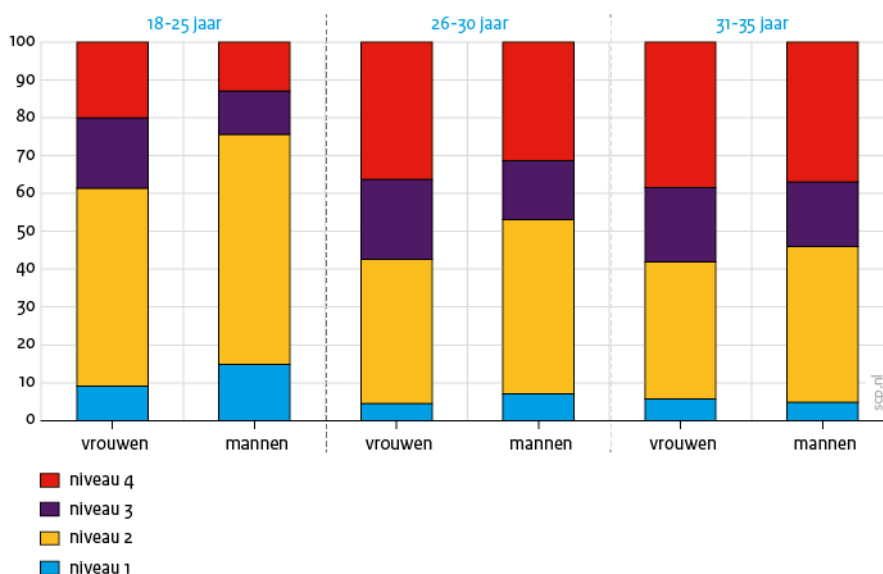
Jonge vrouwen werken op hogere niveaus dan mannen

Naast het al dan niet werken op een vast contract en de arbeidsduur is het voor de positie op de arbeidsmarkt van belang op welk niveau het werk wordt gedaan. Jonge vrouwen - vooral onder de 30 jaar - werken (iets) vaker dan mannen op de hogere beroepsniveaus (3 en 4). Mannen werken veel vaker op niveau 2. Dit is een opvallende uitkomst, omdat binnen de totale werkende bevolking minder vrouwen dan mannen op niveau 4 werken en ongeveer evenveel op de niveaus daaronder (Dirven en Portegijs 2016).

Het hogere beroepsniveau van vrouwen onder de 35 jaar kan vooral worden toegeschreven aan hun hogere opleidingsniveau. *Als met verschillen in opleidingsniveau, sector en arbeidsduur rekening wordt gehouden zijn er geen significante verschillen meer in beroepsniveau* tussen vrouwen en mannen in deze leeftijdsgroep (zie Bijlage B3, Tabel B3.4).

Figuur 3.4

Beroepsniveau van werkenden^a, naar geslacht en leeftijd, 2014 (in procenten)^b



a Werkenden voor ten minste 1 uur (p.w.) en exclusief scholieren/studenten met bijbanen.

b Verschillen tussen vrouwen en mannen zijn significant ($p < 0,05$).

Bron: CBS (EBB'14), SCP-bewerking, gewogen gegevens

Vrouwen tot 30 jaar verdienen per uur meer dan mannen of evenveel

Jonge vrouwen tot 25 jaar verdienen een iets lager inkomen (per jaar) dan mannen. Onder de 25-29-jarigen is het verschil al wat groter; vrouwen verdienen dan € 22.000 en mannen € 27.000. Onder de 30-34 jarigen is het inkomensverschil beduidend groter: € 26.000 respectievelijk € 37.000 per jaar (zie Bijlage B3, Figuur B3.10).

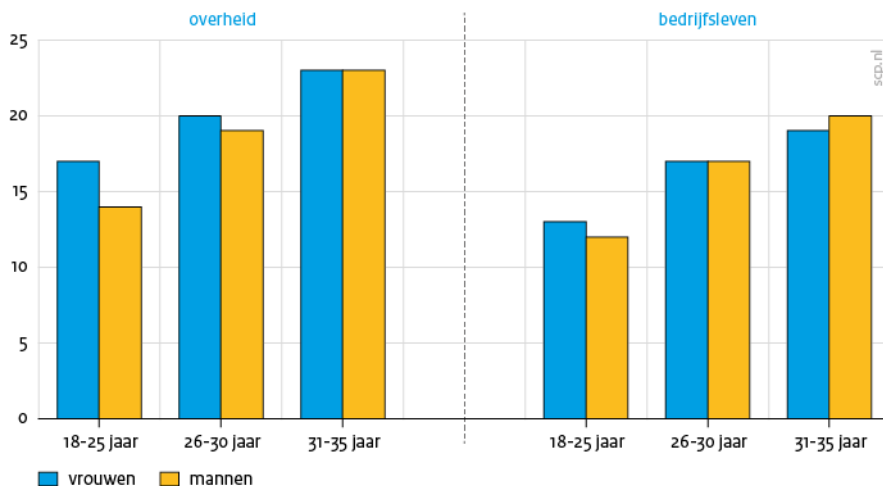
Als we de inkomsten per uur weer geven (figuur 3.5), ontstaat een ander beeld. Bij de overheid verdienen vrouwen tot 31 jaar een hoger uurloon dan mannen. Daarboven zijn de uurlonen van vrouwen en mannen gelijk. In het bedrijfsleven hebben vrouwen tot 25 jaar een hoger uurloon. In de leeftijdsgroep 26-31 jaar ontvangen vrouwen en mannen in het bedrijfsleven een even hoog uurloon en in de oudste groep verdienen mannen meer dan vrouwen. Gemiddeld voor de totale groep 18-35 jaar verdienen vrouwen bij de overheid 7% meer uurloon dan mannen en in het bedrijfsleven 2% minder dan mannen.

Als voor de totale groep 18-35 jaar gecorrigeerd wordt voor verschillen in kenmerken (zoals opleidingsniveau, sector, beroepsniveau) verdwijnen de uurloonverschillen tussen vrouwen en mannen bij de overheid vrijwel (zie Bijlage B3, Tabel B3.5). In het bedrijfsleven ligt het gecorrigeerde uurloonverschil van vrouwen 4% lager dan dat van mannen (zie Bijlage B3, Tabel B3.6). Dat het uurloonverschil na correctie bij de overheid verdwijnt en in het bedrijfsleven nog negatiever wordt, duidt erop dat jonge vrouwen op belangrijke kenmerken voor beloning, zoals opleidingsniveau, zich positief onderscheiden van jonge mannen. Dat jonge vrouwen in het bedrijfsleven feitelijk een lager uurloon hebben dan mannen zou kunnen duiden op beloningsdiscriminatie.

Voor de totale beroepsbevolking geldt dat de urlonen van vrouwen *lager* zijn dan die van mannen. Deze verschillen kunnen voor ongeveer de helft worden verklaard door verschillen in kenmerken (Muller et al. 2016).

Figuur 3.5

Gemiddeld uurloon van werknemers^a van 18-35 jaar, naar sector, geslacht en leeftijd, 2014 (in euro's)



a Werknemers voor ten minste 4 uur (p.w.) en exclusief scholieren/studenten met bijbanen.

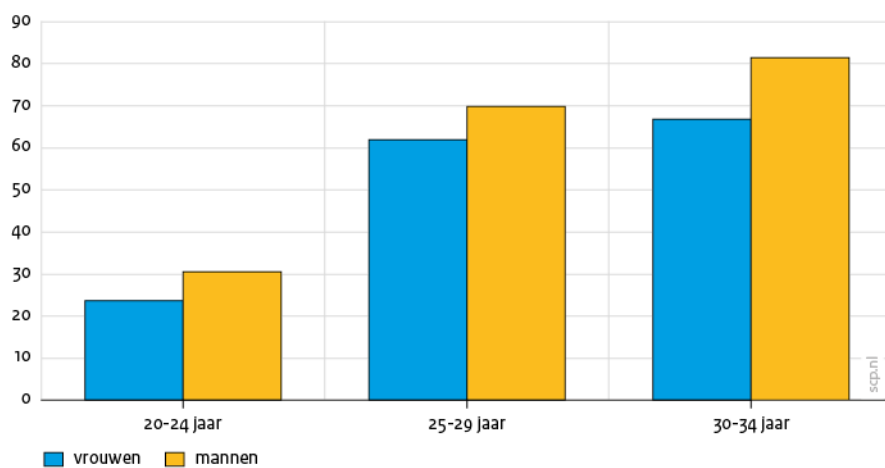
Bron: CBS (BRP'14; EBB'14; SWL'14), gegevens geleverd op verzoek van het SCP

... maar zijn minder vaak economisch zelfstandig

Economische zelfstandigheid is een belangrijk doel van het emancipatiebeleid (TK 2012/2013). Daaronder wordt verstaan: het verdienen van een inkomen (uit werk) op het niveau van ten minste een bijstandsuitkering van een alleenstaande. Die grens ligt op het moment rond de € 920 per maand. Jonge vrouwen zijn minder vaak economisch zelfstandig dan mannen en deze verschillen zijn het grootst in de leeftijdsgroep 30-34 jaar (66% om 82%). Verschillen in arbeidsduur, die groter zijn onder de 30-34-jarigen dan onder de twintigers, vormen de belangrijkste verklaring voor verschillen in economische zelfstandigheid van jonge vrouwen en mannen (Loog 2014).

Figuur 3.6

Economische zelfstandigheid van personen van 20-34 jaar, naar geslacht en leeftijd, 2014^a (in procenten)



a Voorlopige cijfers.

Bron: CBS StatLine 2016a

Jonge vrouwen en mannen in Europa

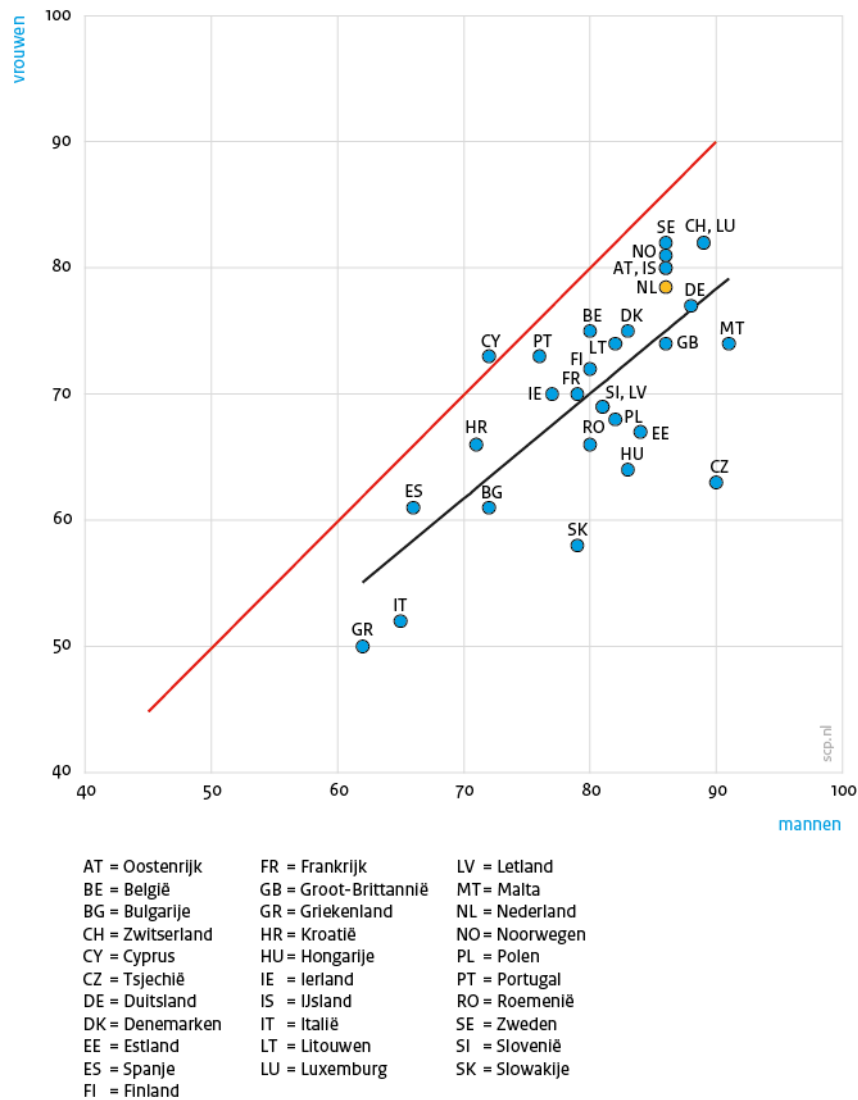
Hoe gaat het met jongeren in Europa? Het aandeel jonge vrouwen dat betaald werk heeft, ligt in vrijwel alle Europese landen lager dan het aandeel jonge mannen met betaald werk (figuur 4.1; zie ook Bijlage B4, tabel B4.1). Gemiddeld heeft bijna 69% van alle jonge vrouwen in Europa een betaalde baan, tegenover bijna 80% van alle jonge mannen. De verschillen tussen jonge vrouwen en mannen zijn het kleinst in Cyprus, Portugal, België en Zweden, en het grootst in Kroatië, Slowakije en Hongarije. Nederland bevindt zich in de 'middengroep'. Als we per regio kijken, zien we dat de verschillen in Noord- en Zuid-Europa kleiner zijn dan in West-Europa. De verschillen tussen jonge vrouwen en mannen zijn het grootst in Oost-Europa. (Meer informatie over deze uitkomsten is te vinden in Bijlage B4, Tabel B4.2).

In aanvullende analyses is gekeken naar verschillende leeftijdsgroepen. In ongeveer de helft van alle landen is het aandeel vrouwen met betaald werk ook in de jongste leeftijdsgroep (20-25 jaar) al lager dan het aandeel mannen. In ongeveer twee derde van de landen wordt dit verschil groter in de oudere leeftijdsgroepen (26-35 jaar). (Meer informatie over deze uitkomsten is te vinden in Bijlage B4, Tabel B4.3.)

De verschillen in betaald werk tussen jonge vrouwen en mannen in Europa, maar ook de grote variatie hierin, zijn eveneens in eerder onderzoek naar voren gekomen (Plantenga et al. 2013). Jonge vrouwen zijn vaker dan mannen niet actief op de arbeidsmarkt, ook direct na het verlaten van de school.

Figuur 4.1

Aandeel werkenden (20-35 jaar)^a, naar geslacht en (EU-)land, 2014 (in procenten)^b



Op x-as: aandeel jonge mannen met betaald werk, op y-as: aandeel jonge vrouwen met betaald werk.

- a Betaald werk = ten minste 1 uur per week. Aandeel is berekend op de populatie jonge vrouwen en mannen met en zonder werk: inclusief inactieven en werklozen, maar exclusief degenen die onderwijs volgen.
- b Verschillen tussen mannen en vrouwen zijn voor alle landen significant ($p < 0,05$) behalve voor Cyprus. De rode lijn geeft de situatie weer wanneer vrouwen en mannen even vaak betaald werk zouden hebben. Zie voor percentages per land: Bijlage 4, tabel B4.1.

Bron: Eurostat'14 (EU LFS), SCP-bewerking, gewogen gegevens

In vrijwel alle Europese landen werken jonge vrouwen per week minder uren dan jonge mannen (figuur 4.2; zie ook Bijlage B4, tabel B4.4). Gemiddeld werken jonge vrouwen in Europa ruim 35 uur per week, tegenover de 39 uren die mannen werken. De verschillen tussen jonge vrouwen en mannen zijn het grootst in Nederland, gevolgd door Zwitserland en Groot-Brittannië. De verschillen zijn het kleinst in Bulgarije, Litouwen en Roemenië.

Als we per regio kijken, zien we dat de verschillen het grootst zijn in West-Europa, gevolgd door Zuid-Europa respectievelijk Noord-Europa. De verschillen tussen jonge

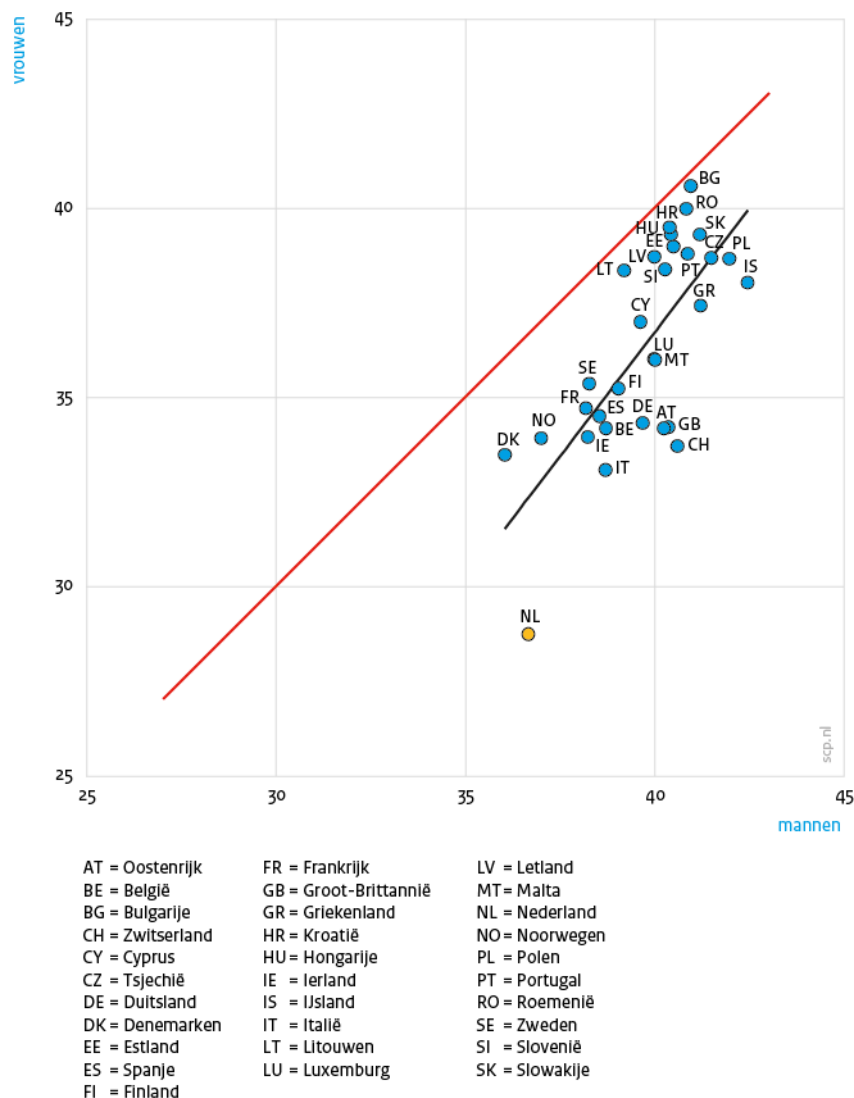
vrouwen en mannen zijn het kleinst in Oost-Europa. (Meer informatie over deze uitkomsten is te vinden in Bijlage B4, Tabel B4.5.)

In aanvullende analyses is gekeken naar verschillende leeftijdsgroepen. Voor verreweg de meeste landen (namelijk ongeveer acht op de tien landen) geldt dat vrouwen ook in de jongste leeftijdsgroep (20-25 jaar) minder uren werken dan mannen. In ongeveer de helft van alle landen loopt dit verschil op in de oudere leeftijdsgroepen (26-35 jaar). (Meer informatie over deze uitkomsten is te vinden in Bijlage B4, Tabel B4.6).

Eerder Europees onderzoek liet zien dat vrouwen niet alleen op jonge leeftijd, maar ook in hun eerste baan na het onderwijs vaker in deeltijd werken dan jonge mannen (Plantenga et al. 2013). Net als in Nederland hangt het werken in deeltijd sterk samen met het moederschap en een laag opleidingsniveau.

Figuur 4.2

Arbeidsduur per week van werkenden (20-35 jaar), naar geslacht en (EU-)land, 2014^a, (in uren)^b



Op x-as: aantal uren jonge mannen, op y-as: aantal uren jonge vrouwen.

- a Gemiddelden zijn berekend voor jonge vrouwen en mannen met betaald werk (ten minste 1 uur per week).
- b Verschillen tussen mannen en vrouwen zijn voor alle landen significant ($p < 0,05$) behalve voor Bulgarije. De rode lijn geeft weer de situatie wanneer vrouwen en mannen evenveel uren zouden werken. Zie voor gemiddeld aantal uren per land: Bijlage 4, tabel B4.4.

Bron: Eurostat'14 (EU LFS), SCP-bewerking, gewogen gegevens

Conclusies

De meeste verschillen in arbeidsmarktpositie tussen jonge vrouwen en mannen doen zich al aan het begin van hun loopbaan voor. Sommige verschillen zijn groter in de oudere leeftijdsgroepen, andere verschillen zijn dan juist kleiner of afwezig.

Verschillen in arbeidsdeelname en arbeidsduur zijn het grootst bij de oudere jongeren

Na het afronden van hun opleiding lijken jonge vrouwen en mannen even gemakkelijk de weg naar de arbeidsmarkt te vinden: er is niet of nauwelijks verschil in het aandeel dat een baan heeft. Kort na het verlaten van school werken jonge vrouwen wel al vaker in deeltijd dan jonge mannen. Het is niet duidelijk hoe dat komt. Wellicht werken jonge vrouwen vooral in banen en sectoren waar het niet mogelijk is om in voltijd te werken of hebben zij andere voorkeuren dan jonge mannen. Aan het begin van hun loopbaan zijn jonge vrouwen minder tevreden over hun baan dan jonge mannen en zijn zij minder positief over hun carrièreperspectieven. Dat zou mogelijk te maken kunnen hebben met het feit dat zij minder uren werken dan zij zouden willen. Onder de oudere jongeren zien we dat de verschillen tussen vrouwen en mannen in het aandeel werkenden groter zijn. Mannen hebben vaker een baan dan vrouwen; niet door een lagere werkloosheid, maar doordat sommige vrouwen niet meer actief zijn op de arbeidsmarkt. Ook de verschillen in arbeidsduur zijn groter naarmate de leeftijd hoger is. Bij beide verschillen speelt het hebben van kinderen mee.

Sommige man-vrouwverschillen komen alleen bij de jongste groep voor

Bij de jongste groep werkenden (18-25 jaar) valt op dat vrouwen vaker in tijdelijke of andere flexibele contracten werken dan mannen; bij de ouderen is dit verschil niet of nauwelijks meer zichtbaar. In andere opzichten staat de jongste groep vrouwen er gunstiger voor dan mannen. Deze vrouwen werken vaker op hogere beroepsniveaus dan mannen en verdienen een hogere uurloon. Zowel het vaker met een tijdelijk contract werken als het hogere beroepsniveau en hogere uurloon van de jongste groep vrouwen hebben (deels) te maken heeft met hun hogere opleidingsniveau.

Jonge vrouwen zijn minder economisch zelfstandig dan mannen

Ondanks het hogere beroepsniveau en het (soms) hogere uurloon van vrouwen verdienen jonge vrouwen per jaar een lager inkomen dan mannen en zijn zij minder vaak economisch zelfstandig. Het verschil is het grootst in de oudste leeftijdsgroep. Vooral het veelvuldig in deeltijd werken van vrouwen resulteert uiteindelijk in een lager inkomen en geringere economische zelfstandigheid van jonge vrouwen dan mannen van dezelfde leeftijd. Het verschil in arbeidsduur is daarmee niet alleen het meest opvallende maar ook meest bepalende verschil voor de financiële positie van jonge vrouwen en mannen.

Jonge vrouwen en mannen verschillen ook elders in Europa

Het hier geschetste beeld voor Nederland komt in grote lijnen overeen met dat in andere Europese landen. Het aandeel jonge werkende vrouwen ligt in vrijwel alle Europese landen lager dan dat van jonge mannen, en deze verschillen zijn groter naarmate zij ouder zijn. Daarnaast werken in vrijwel alle Europese landen jonge vrouwen per week minder uren dan jonge mannen. De verschillen in arbeidsuren tussen jonge vrouwen en mannen zijn het grootst in Nederland, gevolgd door andere West-Europese landen, zoals Zwitserland en Groot-Brittannië. Net als in Nederland zijn deze verschillen al te zien in de jongste leeftijdsgroepen en deze verschillen worden groter met het oplopen van de leeftijd.

Ten slotte

De in deze publicatie gepresenteerde uitkomsten vormen een momentopname. De verschillen tussen de hier onderscheiden leeftijdsgroepen geven nog geen zekerheid over de leeftijd waarop jonge vrouwen en mannen veranderingen doormaken in hun arbeids- en inkomenspositie. We weten bijvoorbeeld niet of de vrouwen en mannen die nu tussen de 20 en 25 jaar oud zijn, zich over tien jaar hetzelfde zullen gedragen op de arbeidsmarkt als de 30-35-jarigen van nu. In het vervolgonderzoek gaan we dieper in op de overgangen die jonge vrouwen en mannen doormaken en op de verklaringen en mechanismes achter de hier gevonden verschillen in positie tussen jonge vrouwen en mannen.

Literatuur

- Dirven, Henk-Jan en Wil Portegijs, m.m.v. Marc Cuijpers (2016). Arbeid. In: Wil Portegijs en Marion van den Brakel. *Emancipatiemonitor 2016*. Den Haag/Heerlen: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Hartgers, Marijke, Ans Merens, Ronald Blokzijl en Tanja Traag (2014). Onderwijs. In: Wil Portegijs en Marion van den Brakel. *Emancipatiemonitor 2016*. Den Haag/Heerlen: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Loog, Bart (2014). Vrouwen al op jonge leeftijd minder economisch zelfstandig dan mannen. In: *Sociaal-economische trends 2014*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek, december 2014, p. 1-15.
- Merens, Ans en Henk-Jan Dirven (2016). Topfuncties. In: Wil Portegijs en Marion van den Brakel. *Emancipatiemonitor 2016*. Den Haag/Heerlen: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Mooren, Francis van der (2015). *Het dynamische leven van twintigers*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Muller, Linda, Ben Dankmeyer, Désirée Verhallen-Schumacher, Jeanine Floris, Luc Verschuren en Katja Chkalova (2016). *Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij overheid en bedrijfsleven*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Plantenga, Janneke, Chantal Remery en Manuela Samek Lodovici (2013). *Starting Fragile. Gender Differences In The Youth Labour Market*. Luxemburg: European Commission, Directorate-General for Justice.
- Portegijs, Wil, Mariëlle Cloïn, Saskia Keuzenkamp, Ans Merens en Eefje Steenvoorden (2008). *Verdeelde tijd. Waarom vrouwen in deeltijd werken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Souren, Martijn (2015). *Het werkende leven van twintigers*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- StatLine (2016a). Personen naar economische zelfstandigheid en financiële onafhankelijkheid. Geraadpleegd 25 oktober 2016 via statline.cbs.nl/statweb/publication.
- StatLine (2016b). Gemiddeld inkomen; personen in particuliere huishoudens naar kenmerken. Geraadpleegd 27 mei 2016 via statline.cbs.nl/statweb/publication.
- TK (2012/2013). *Hoofdlijnenbrief Emancipatiebeleid 2013-2016*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aan de Tweede Kamer van 10 mei 2013. Tweede Kamer, vergaderjaar 2012/2013, 30420, nr. 177.